

ВЗАЄМОДІЯ ПРОЕКТНОЇ КОМАНДИ ЯК ФАКТОР УСПІШНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТОМ

Сазонова Т.О.,

кандидат економічних наук, доцент

Проектне управління передбачає делегування влади та покладання відповідальності за досягнення цілей на певних, заздалегідь визначених та офіційно призначених виконавців – керівника проекту і членів команди управління. Важливе завдання менеджера проекту (РМ) при цьому – формування команди і вибір адекватної організаційної структури, яка б відповідала структурі проекту і умовам його реалізації.

Ризиковість та проблемність проектного управління, зокрема викликані проблемами створення ефективної тимчасової системи управління, яка повинна функціонувати спільно з постійними системами управління в організаціях, що беруть участь в реалізації даного проекту. При цьому інтеграція учасників, що дозволяє об'єднати різні інтереси, дії і результати для досягнення цілей програми, розглядається як одна з ключових функцій керівника проекту.

Основним завданням РМ є створення організаційної структури, що забезпечує баланс відповідальності, повноважень і реальної влади основних учасників проекту. При цьому є деякі правила:

1) якщо кількість внутрішніх учасників проекту не перевищує 5-7 осіб, то застосовується проста організаційна структура проекту – плоска структура – організаційна структура управління, яка передбачає незначну кількість рівнів управління і широке коло управлінських функцій [1];

2) якщо кількість внутрішніх учасників проекту перевищує 7-10 осіб організаційну структуру ускладнюють, використовуючи різні структури (на вибір керівника). При цьому команду проекту розбивають на робочі групи, що відповідають за власні функціональні напрямки робіт. Організують роботу цих робочих груп (або підпроектів) їх керівники, вони ж несуть повну відповідальність за свій напрямок роботи. У випадку наявності декількох підпроектів практикують виділення окремої групи для управління усім проектом – проектний офіс. Дана управлінська група здійснює планування, контроль робіт по проекту та інші функції [2, с. 230].

Для забезпечення високоєфективного управління проектами керівник проекту повинен володіти визначеними професійними навичками, зокрема: лідерськими та управлінськими; управління проектною діяльністю (володіння методологією та інструментарієм проектного менеджменту); цілепокладання, планування; формування проектної культури; організаційними; технікою ведення переговорів; управління змінами; управління конфліктами; управління командою; управління маркетингом тощо.

З огляду на специфіку проектного управління, можемо зауважити, що для РМ одних професійних навичок недостатньо, адже він пов'язаний зі своєю командою через постійний комунікаційний процес, презентаційну діяльність. Таким чином, професійні навички мають бути підкріплені особистісними компетенціями. У цьому разі створюється ефект синергії. До найбільш дієвих особистісних компетенцій, якими має володіти РМ можна віднести:

спостережливість, вміння розбиратися в мотивації, в типажах, в манерах своїх підлеглих, оскільки саме вони є вихідним матеріалом для подальшої роботи керівника; уміння формувати цілі, планувати, визначати пріоритетність завдань для себе та команди; навички публічних презентацій; вміння навчати; підтримувати ініціативність у підлеглих; вміння залучати; формування внутрішніх цінностей та правил команди; знання технік ефективного таймменеджменту, стресостійкість.

З метою налагодження ефективної взаємодії в команді проекту, спираючись на проведені дослідження та досвід ефективної командної роботи, вважаємо за доцільне керівнику проекту дотримуватись наступних правил керівництва:

- правильно встановлені цілі та завдання об'єднують людей, відповідно індивідуальні та колективні результати мають бути якісними та однозначними;

- атмосфера в команді має відображати повагу та позитивні настрої, а конфлікти носити конструктивний характер та швидко залагоджуватися;

- помилки, що виникають мають бути конструктивно розібрані та більше не повторюватися (ефект «засвоєного уроку»). Проблеми не ігноруються, а оперативно вирішуються;

- керівник команди має бути не тільки формальним, але й неформальним лідером;

- висока мотивація команди проекту на вирішення задач, завдань. Завдання дають можливість з'єднатися з внутрішніми установками людей;

- сприяти усвідомленню психологічних переваг командної роботи: відчуття товариської підтримки, почуття гордості за спільні досягнення, визнання в колективі, компенсація невпевненості у власних силах;

- заохочувати швидке ініціювання та сприйняття нових ідей, зовнішніх ініціатив, допомоги та обернення їх на користь проекту.

Отже, ефективна взаємодія членів проектної команди на чолі з проект-менеджером є запорукою успішного завершення проекту. При цьому професійний профіль РМ може бути досить різноманітним, залежно від специфіки конкретного проекту та управлінських практик. Однозначним є той факт, що високий рівень взаємодії членів команди є одночасно умовою та показником ефективного управління проекту, а відповідальність за реалізацію даного завдання у першу чергу лежить на РМ.

Список використаних джерел:

1. Економічна енциклопедія: у 3-х томах [Електронний ресурс] / За заг. ред. С. В. Мочерного. – Т. 2. – К. : Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с. – Режим доступу : <http://books.dokladno.com>

2. Фунтов В. Н. Управление проектами развития фирмы: теория и практика / В. Н. Фунтов. – СПб.: Питер. – 2009. – 496 с.